

Los Determinantes de la Satisfacción Laboral de los Economistas: Evidencia a partir de una Nueva Muestra

CRISTINA BORRA MARCOS
FRANCISCO GÓMEZ GARCÍA
MANUEL SALAS VELASCO



El Centro de Estudios Andaluces es una entidad de carácter científico y cultural, sin ánimo de lucro, adscrita a la Consejería de la Presidencia de la Junta de Andalucía.

El objetivo esencial de esta institución es fomentar cuantitativa y cualitativamente una línea de estudios e investigaciones científicas que contribuyan a un más preciso y detallado conocimiento de Andalucía, y difundir sus resultados a través de varias líneas estratégicas.

El Centro de Estudios Andaluces desea generar un marco estable de relaciones con la comunidad científica e intelectual y con movimientos culturales en Andalucía desde el que crear verdaderos canales de comunicación para dar cobertura a las inquietudes intelectuales y culturales.

Las opiniones publicadas por los autores en esta colección son de su exclusiva responsabilidad



Centro de Estudios Andaluces
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

Documento de Trabajo
Serie Economía E2007/02

Los Determinantes de la Satisfacción Laboral de los Economistas: Evidencia a partir de una Nueva Muestra¹

Cristina Borra Marcos (Universidad de Sevilla)
Francisco Gómez García (Universidad de Sevilla)²
Manuel Salas Velasco (Universidad de Granada)

RESUMEN

Este trabajo examina los determinantes de la satisfacción laboral de una cohorte de jóvenes graduados: los que obtuvieron su titulación en el curso 2001/2002 en las carreras del área económica de la Universidad de Sevilla. Tras estimar un *logit* ordenado se obtiene la conclusión que en la evaluación que realizan los encuestados sobre su grado de satisfacción en el trabajo actual los individuos valoran recompensas tanto monetarias o extrínsecas (salario, *status* y posibilidad de promoción) como no monetarias o intrínsecas (poder realizarse en el trabajo, posibilidad de conciliación trabajo/familia). Además, hemos obtenido dos evidencias relevantes a partir de nuestra encuesta: 1) cuando no se controla por las características objetivas del empleo, las mujeres están más satisfechas que los hombres, y 2) los diplomados están más satisfechos que los licenciados.

Palabras clave: Satisfacción laboral, microeconometría, modelo *logit* ordenado.

ABSTRACT

This paper examines job satisfaction determinants of a cohort of young graduates: those that obtained their degree in Business, Management, Economics or Marketing in the academic year 2001/2002 at the University of Seville. We estimate an ordered logit model and conclude that, in evaluating job satisfaction, individuals consider both monetary or extrinsic gains (wage, status and possibility of promotion) and non-monetary or intrinsic gains (personal accomplishment, work/family reconciliation). In addition, we have obtained two relevant inferences from our survey: 1) when objective characteristics of employment are not controlled for, women are more satisfied than men, and 2) first-cycle graduates are more satisfied than second-cycle ones.

Keywords: Job satisfaction, microeconometrics, ordered logit model.

Clasificación JEL: I20, J28 y J31.

¹ Agradecemos la financiación del proyecto en que se basa este estudio por parte del Centro de Estudios Andaluces (ECOD2.05/038). Asimismo, agradecemos la excelente asistencia de investigación por parte de Margarita Mariscal. Además, la versión actual de este trabajo se ha beneficiado ampliamente de los comentarios de un evaluador anónimo y de los del editor. Los errores que persistan son de nuestra exclusiva responsabilidad.

[†] Para correspondencia pueden dirigirse a: fgomez@us.es

“Los Determinantes de la Satisfacción Laboral de los Economistas: Evidencia a partir de una Nueva Muestra”

1. Introducción

En la literatura económica de los últimos años ha surgido un volumen importante de trabajos que se preguntan qué hace feliz a las personas y qué es lo que lleva a que la sociedad se encuentre en un estado de felicidad más elevado. Estos estudios se basan en la información brindada por los individuos acerca de su nivel de felicidad o satisfacción. Entre estos estudios destacan aquellos que analizan diferencias en los niveles de satisfacción entre hombres y mujeres, entre casados y no casados, según el nivel educativo o la trayectoria de la satisfacción con la edad.

En el primer caso, la investigación de los determinantes de la satisfacción laboral muestra que las mujeres están más satisfechas con sus trabajos que los hombres, posiblemente como reflejo de sus más bajas expectativas laborales, lo cual puede ser una consecuencia de su relativamente peor posición en el mercado de trabajo (Clark, 1996, 1997; Groot y Maassen van den Brink, 1998). Una relación en forma de U entre edad y satisfacción laboral ha sido también observada (Clark *et al.*, 1996; Blanchflower y Oswald, 2000), y los trabajadores casados manifiestan un nivel más alto de satisfacción laboral (Blanchflower y Oswald, 2000). No obstante, los trabajadores más altamente educados revelan niveles más bajos de satisfacción laboral (Clark y Oswald, 1996), posiblemente porque la satisfacción laboral depende del *gap* entre resultados y aspiraciones, y este *gap* aumenta con el nivel de educación.

En nuestra investigación se aborda una cuestión que nos parece crucial: el grado de satisfacción que manifiestan los graduados universitarios en relación con algunos aspectos del puesto de trabajo actual que ellos desempeñan, pues esto determina, entre otras cuestiones, sus intenciones de permanencia o no en la empresa –véase, por ejemplo, Freeman (1978), Clark *et al.* (1998) y Lévy-Garboua *et al.* (2001)-. Además la satisfacción laboral está relacionada con: a) el absentismo (Kenyon y Dawkins, 1989; Johansson y Palme, 1996); b) la productividad (Mangione y Quinn, 1975) y c) la propia salud del trabajador (Bacharach *et al.*, 1991).

Nuestro trabajo se basa en la muestra generada en una investigación, cuyo objetivo principal es analizar los determinantes de la inserción y de la satisfacción laboral de un grupo concreto de graduados: los que han cursado carreras del área económica en la Universidad de Sevilla (diplomado en Empresariales, licenciado en Economía, licenciado en Administración y Dirección de Empresas y licenciado en Investigación y Técnicas de Mercado). Por tanto, el estudio se implementa a partir de una cohorte de jóvenes graduados¹.

Como indica Gamero (2005): “el avance en la investigación en esta parcela pasa por realizar un cuidadoso estudio sobre la asociación entre los niveles objetivos mostrados por las características del empleo y sus percepciones subjetivas, que permita calibrar el papel mediador de, por ejemplo, la variable género en tal relación. En cualquier caso, afirma el mismo autor, tal labor deberá sustentarse en bases de datos elaboradas por los propios investigadores, dada la inexistencia de investigaciones estadísticas oficiales que recopilen la información apropiada” –véase también Ahn (2005)–.

Aunque la mayoría de los autores centran su estudio en la relación entre la satisfacción laboral y una variable en particular (salario, género,...), nosotros hemos realizado un estudio de tipo general. Además, como es habitual, trabajamos con datos de corte transversal. Para contextualizar el interés de este trabajo, hay que tener en cuenta la observación de Teichler (2003) sobre la escasez de las fuentes de información sobre la relación entre la educación superior y el mundo laboral.

El principal resultado que hemos obtenido es que en la evaluación que realizan los egresados sobre su grado de satisfacción en el trabajo actual, éstos valoran recompensas tanto monetarias o extrínsecas (salario, *status*, oportunidades de promoción) como no monetarias o intrínsecas (poder realizarse en el trabajo, posibilidad de conciliación trabajo/familia). Además, hemos obtenido dos evidencias relevantes a partir de nuestra encuesta: 1) Cuando no se controla por las características objetivas del empleo, las mujeres están más satisfechas que los hombres, y 2) Los Diplomados están más satisfechos que los Licenciados.

¹ Mora y Ferrer-i-Carbonell (2006) también realizan un trabajo sobre satisfacción laboral con una cohorte de jóvenes graduados de Cataluña.

En el apartado segundo se realiza una breve descripción estadística de la muestra que sirve de soporte del análisis econométrico posterior. En el apartado tercero se implementa el análisis microeconómico de la satisfacción laboral de los economistas incluidos en nuestra muestra. Por último, el apartado cuarto recoge las principales conclusiones de nuestra investigación.

2. Descripción de la base de datos

El estudio utiliza datos de carácter primario obtenidos mediante una encuesta realizada a egresados de la diplomatura de Empresariales y de las licenciaturas de Economía, Administración de Empresas y Marketing de la Universidad de Sevilla. Con el objetivo de tener una perspectiva –trayectoria laboral- de cuatro años, se seleccionaron aquellos egresados que terminaron sus estudios en el curso académico 2001/2002. Se envió el cuestionario por correo postal a la totalidad de la población (982 individuos) y se obtuvieron 204 cuestionarios rellenos como respuesta (algunos *ítems* no son válidos para todos los egresados)². La encuesta nos ha permitido reconstruir la historia académica y laboral de estos graduados. La tabla 1 muestra la ficha técnica del estudio, de la cual puede deducirse el análisis de la representatividad de la muestra.

TABLA 1. FICHA TÉCNICA	
Población	Todos los egresados de la F.C.E.E. y de la E.U.E.E. en el curso 2000/2001. N=982
Nivel de confianza	95%
Tamaño de la muestra	n=204
Error (P=Q=0.5)	6,1%
Tasa de respuesta	20,8%

Fuente: Elaboración Propia.

Como puede observarse obtuvimos una tasa de respuesta algo superior al 20%, una tasa aceptable teniendo en cuenta la extensión del cuestionario³, donde además de la satisfacción se engloban cuestiones sobre la duración del primer desempleo, el ajuste educación-empleo, las trayectorias laborales, los

² El trabajo de campo tuvo lugar durante el año 2006.

³ Disponible a petición de los interesados.

niveles salariales y, entre otras, las características socio-demográficas y académicas de los egresados.

El modelo descriptivo arquetipo que representa a los individuos que conforman la muestra presenta las siguientes características: es una mujer, soltera de 28 años, que vive en Sevilla capital, diplomada en Empresariales con nota media de aprobado que tardó algo más de cinco años en realizar los estudios.

A continuación se realiza una descripción estadística de las variables utilizadas en el análisis de la satisfacción laboral.

En el cuestionario se pidió a los egresados que expresaran su grado de satisfacción general en el puesto de trabajo y con relación a distintos aspectos como el sueldo, la seguridad en el puesto, las posibilidades de ascenso, el clima laboral o el tipo de liderazgo ejercido. Nuestra variable dependiente es el grado de satisfacción global en el trabajo medido subjetivamente en una escala entre 1 (muy insatisfecho) y 5 (muy insatisfecho). La tabla 2 presenta la distribución, general y por sexos, del grado de satisfacción global en el trabajo actual de los individuos de la muestra.

TABLA 2. GRADO DE SATISFACCIÓN GLOBAL POR SEXO				
		SEXO		Total
		Hombre	Mujer	
Grado de satisfacción	Muy insatisfecho		3,2%	1,8%
	Insatisfecho	5,8%	5,3%	5,5%
	Satisfecho	23,2%	20,2%	21,5%
	Bastante Satisfecho	53,6%	45,7%	49,1%
	Muy Satisfecho	17,4%	25,5%	22,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa, pese a que hombres y mujeres alcanzan prácticamente un mismo nivel de satisfacción media, las mujeres presentan una distribución mucho más dispersa. Hay más mujeres muy insatisfechas y también más mujeres muy satisfechas con su trabajo.

Respecto a los resultados totales –el 71,2% de los egresados está bastante o muy satisfecho con su empleo actual-, la distribución de la

satisfacción laboral observada en la tabla es consistente con estudios realizados en otros países, como el Reino Unido, que muestran que los niveles revelados de satisfacción por parte de los trabajadores son muy altos (Millward *et al.*, 1999)⁴. Esos resultados pueden reflejar un efecto de auto-selección, en el sentido de que los trabajadores eligen trabajos que les gustan y abandonan aquellos que no les gustan. A este respecto también hay que tener en cuenta el sesgo muestral de auto-selección asociado a que si han enviado el cuestionario los egresados más satisfechos con sus empleos actuales, éstos estarían sobrerrepresentados en la muestra. De todas formas, incluso aunque este sesgo muestral exista, creemos que tiene interés estudiar los determinantes de la satisfacción de estos egresados bastante “satisfechos” en sus empleos actuales.

La tabla 3 muestra la definición de las variables utilizadas en el análisis econométrico que presentamos a continuación, junto con la descripción estadística correspondiente a cada una de ellas. Se incluyen algunas variables que, aunque finalmente no se han tenido en cuenta en las estimaciones finales, las consideramos ilustrativas para el análisis descriptivo de la muestra.

⁴ Para el caso español, una de las características más significativas de los resultados de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) –que elabora el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales– para el período 2000-2004 es la elevada calificación que los trabajadores otorgan a la satisfacción global sobre su trabajo (Ripoll *et al.*, 2006).

TABLA 3. VARIABLES INDEPENDIENTES UTILIZADAS

Variable	Media ‡	Desv. típ.
<i>Características personales</i>		
GENERO (=1 hombre)	0.411	
CASADO (=1 casado)	0.241	
AGE (edad)	28.957	2.815
<i>Tipo de carrera</i>		
CARRERA1 (=1 Diplomatura Empresariales)	0.511	
CARRERA2 (=1 Licenciatura Economía)	0.241	
CARRERA3 (=1 LADE)	0.149	
CARRERA4 (=1 Marketing)	0.099	
<i>Características del ajuste laboral</i>		
SOBREC2 (=1 sobrecualificado en el empleo actual)	0.262	
FORMAC2 (=1 si recibe formación en el trabajo actual pagada por la empresa o por el Gobierno)	0.539	
<i>Características objetivas del empleo</i>		
INGR2_LN (logaritmo de los ingresos salariales mensuales netos, en euros, en el trabajo actual)	7.055	0.386
CARGO2_1 (=1 Administrativo/contable/cajero)	0.433	
CARGO2_2 (=1 Comercial)	0.113	
CARGO2_3 (=1 Directivo)	0.057	
CARGO2_4 (=1 Mando intermedio)	0.099	
CARGO2_5 (=1 Técnico)	0.199	
CARGO2_6 (=1 Otras situaciones)	0.099	
CONTRA2 (=1 contrato fijo en el trabajo actual)	0.709	
EMPRE2 (=1 trabajo actual en el sector privado)	0.872	
LUGARTR2(=1 si trabaja en la misma ciudad en la que vive)	0.532	
<i>Valoración subjetiva de los intangibles del puesto de trabajo §</i>		
DIS_P28B (discrepancia entre valoración personal y realidad profesional en relación con la realización personal)	1.000	1.102
DIS_P28G (discrepancia entre valoración personal y realidad profesional en relación con el reconocimiento y el estatus social)	0.610	1.074
DIS_P28I (discrepancia entre valoración personal y realidad profesional en relación con el buen ambiente de trabajo)	0.688	1.001
DIS_P28P (discrepancia entre valoración personal y realidad profesional en relación con las posibilidades de trabajar en equipo)	0.411	1.128
DIS_P28S (discrepancia entre valoración personal y realidad profesional en relación con las posibilidades de combinar empleo y familia)	1.170	1.414
‡ Para las variables dummy representa, multiplicado por 100, el porcentaje de casos en la categoría =1		
§ Estas variables toman valores comprendidos entre -4 (mínima discrepancia) y +4 (máxima discrepancia)		

Fuente: Elaboración propia.

3. Análisis microeconómico de la satisfacción laboral

A partir de la literatura especializada podemos esperar que la satisfacción laboral (SL) dependa del siguiente grupo de variables⁵:

$SL = f$ (*características personales, tipo de carrera, características del ajuste laboral, características objetivas del empleo, valoración subjetiva de los intangibles del puesto de trabajo, otras variables*⁶)

Con la finalidad de conocer qué factores o variables son fuente de mayor satisfacción y cuáles de menor satisfacción entre los encuestados –en relación con su trabajo actual– recurrimos al análisis econométrico. Para tener en cuenta la naturaleza discreta y ordenada de la variable dependiente –el grado de satisfacción laboral global– se especifica un modelo *logit* ordenado (Greene, 1999):

$$Y^* = \beta'X + \varepsilon$$

donde: ε es la perturbación, que sigue una distribución logística; X es el vector de regresores –incluida la constante– que recoge características observables de los individuos encuestados: edad, estado civil, etc.; y, por último, el vector de coeficientes *beta* cuantifica el impacto de los regresores utilizados. No obstante, la variable Y^* (variable latente continua) no la podemos observar; lo que observamos es:

$$Y=0 \quad si \quad Y^* \leq 0$$

$$Y=1 \quad si \quad 0 < Y^* \leq \mu_1$$

$$Y=2 \quad si \quad \mu_1 < Y^* \leq \mu_2$$

$$Y=3 \quad si \quad \mu_2 < Y^* \leq \mu_3$$

.....

$$Y=J \quad si \quad Y^* > \mu_{j-1}$$

Los coeficientes *mu* (puntos de umbral o barrera) son parámetros que se han de estimar al tiempo que las *betas*. La variable Y , que es una variable observada (intensidad de la satisfacción), toma los siguientes valores en nuestro caso:

⁵ En Gamero (2005) puede encontrarse una excelente sistematización de este cuerpo de literatura.

⁶ Véase el desglose de estos grupos de variables en la tabla 3.

Y = 0 si el encuestado da una valoración de 1, 2 o 3 (satisfacción baja).

Y = 1 si el encuestado da una valoración de 4 (satisfacción media).

Y = 2 si el encuestado da una valoración de 5 (satisfacción alta).

debido a que el encuestado, al responder sobre el nivel de satisfacción laboral, puede escoger entre estos valores, dependiendo de si se considera desde muy insatisfecho hasta muy satisfecho⁷.

Las variables independientes incluidas en el análisis (véase tabla 3) son: el salario; el género; el estado civil y la edad; un conjunto de variables dicotómicas que reflejan el título universitario alcanzado; variables relacionadas con el puesto de trabajo (cargo, tipo de contrato, etc.); y un grupo de indicadores que miden la discrepancia entre lo que un titulado espera de un trabajo y la realidad de su empleo en relación con aspectos como, por ejemplo, la realización personal.

La Tabla 4 muestra los resultados de la estimación del modelo *logit* ordenado para la satisfacción laboral global especificado anteriormente. Se han estimado tres modelos: el modelo 1 (*full model*), que contiene casi la totalidad de las variables independientes definidas en la tabla 3; y los modelos 2 y 3, que excluyen algunas variables explicativas para evitar la multicolinealidad⁸. En el modelo *logit* ordenado si el coeficiente estimado asociado a una variable es positivo y estadísticamente significativo nos indica que la variable en cuestión es un factor que aumenta la satisfacción laboral. Por su parte, valores negativos y estadísticamente significativos se asocian con factores que reducen la satisfacción laboral⁹.

⁷ La variable dependiente es Y o SATIS_AC (variable cualitativa politómica construida a partir de la información proporcionada por la pregunta correspondiente –P27, apartado a, columna B). La agrupación realizada obedece al reducido número de casos en las categorías 1 y 2 de la encuesta.

⁸ Por ejemplo, el estado civil está altamente correlacionado con la edad (correlación igual a 0.357), el tipo de contrato con el salario (correlación igual a 0.339) y DIS_P28B con DIS_P28G (correlación igual a 0.296); en los tres casos, correlaciones estadísticamente significativas al 1%. La variable CARGOAC_2 es la categoría de referencia al estar correlacionada con la variable INDUS2_4 (coeficiente de correlación igual a 0,287, significativo al 1%). La variable INDUS2_4 es la categoría de referencia al estar correlacionada con el tipo de empresa (coeficiente de correlación igual a -0,413, significativo al 1%).

⁹ Preferimos decir “reducen la satisfacción” en lugar de “aumentan la insatisfacción” porque son muy pocos los individuos que afirman sentirse insatisfechos o muy insatisfechos con su trabajo actual.

Los resultados confirman que en la evaluación que realizan los encuestados sobre su grado de satisfacción en el trabajo actual los individuos valoran recompensas tanto monetarias como no monetarias.

El salario es la característica del empleo que mayor interés ha suscitado en los economistas preocupados por los determinantes de la satisfacción laboral. Desde un punto de vista teórico la conexión parece clara. Sin embargo, la evidencia en relación con esta cuestión es mixta. Groot y Brink (1999a) no descubren efecto significativo, mientras que Clark y Oswald (1996) encuentran que el nivel de satisfacción declarado disminuye con el salario. Por otro lado, Sloane y Williams (2000) hallan correlación positiva para ambos sexos. Groot y Brink (1999b) proponen una explicación basada en el cambio de las preferencias del trabajador con el nivel de ganancias (el efecto del incremento salarial sobre la satisfacción laboral acaba evaporándose). Nuestro resultado, al encontrar que el salario es una de las principales fuentes de satisfacción de los egresados, es coherente, pues trabajamos con una muestra de trabajadores jóvenes.

Sin embargo, también encontramos evidencia de que el no poder realizarse en el trabajo, y el no poder combinar empleo y familia, constituyen factores que reducen la satisfacción de los titulados con sus empleos. La variable “poder realizarse en el trabajo” es estadísticamente significativa y esto claramente refleja la importancia de las características intangibles del empleo. No sólo el salario es importante, también lo son las relaciones personales y, entre otras cuestiones, la misión de la organización en la que se trabaja. Además, la variable “conciliación” es otra característica intangible que hasta ahora no ha solido incluirse en la literatura y que nosotros encontramos bastante significativa. Por tanto, características individuales que han recibido poca atención en la literatura, como los valores laborales, muestran una gran capacidad predictiva.

Por titulaciones, se encuentra que los niveles de educación más elevados se asocian con trabajadores menos satisfechos: los licenciados en Económicas están menos contentos o satisfechos con sus empleos que los

diplomados en Empresariales (categoría de referencia)¹⁰. Una posible explicación es que los trabajadores más instruidos tienen mayor probabilidad de sufrir desajustes educativos; sin embargo, nuestras estimaciones no parecen apoyar este argumento, ya que no hemos detectado ningún efecto independiente de la sobreeducación sobre la satisfacción laboral¹¹.

En el modelo 2 (que se centra en las características objetivas del empleo), podemos observar que por puestos de responsabilidad, los mandos intermedios están más satisfechos con su trabajo, todo lo demás constante, que administrativos o comerciales (categoría de referencia); resultado previsible, ya que estos últimos son puestos más rutinarios y van acompañados normalmente de menores niveles de responsabilidad, iniciativa y capacidad para tomar decisiones. Nuestro resultado está en consonancia con los resultados obtenidos por Lydon y Chevalier (2002) y Belfield y Harris (2002) para el Reino Unido¹².

Por género –véase modelo 3, donde no se controla por las características objetivas del empleo, excepto por el salario-, y en línea con los trabajos sobre satisfacción (véase, por ejemplo, Clark, 1997), los hombres están menos satisfechos con sus empleos que las mujeres –aunque Gamero (2004) no encuentra diferenciales por género en el nivel de satisfacción laboral para los asalariados en España-. Algunos investigadores han puesto el énfasis en que esas discrepancias en satisfacción son el resultado de los distintos esquemas valorativos respecto a las características de los empleos (Groot y Brink, 1998; Sloane y Williams, 2000). Si efectivamente las mujeres valoran más las características intangibles de su trabajo (por ejemplo, relaciones personales) podrían estar, *ceteris paribus*, más satisfechas con sus trabajos¹³.

¹⁰ CARRERA1 es la categoría de referencia, al estar altamente correlacionada con la edad (correlación igual a 0.300; estadísticamente significativa al 1%).

¹¹ Al igual que en nuestro estudio, Vila y Carrasco (2002) encuentran que el impacto más elevado sobre la satisfacción laboral corresponde a los diplomados y no a los licenciados. Se podría buscar una explicación en los distintos niveles de expectativas de los titulados.

¹² Se observa que, cuando no se controlan por las características personales y académicas de los egresados –modelo 2-, son fuentes de satisfacción: a) trabajar en el sector financiero y b) los egresados que trabajan en el sector privado están menos satisfechos que aquellos que están trabajando en el sector público.

¹³ Sin embargo, cuando controlamos por todas las características objetivas del empleo –modelo 1-, desaparece este efecto diferencial por género. En este punto hay que tener en cuenta que,

Por otro lado, la variable “discrepancia con reconocimiento/estatus” es estadísticamente significativa y aunque no todas las bases de datos utilizadas en los estudios económicos sobre satisfacción laboral incluyen una pregunta en este sentido, esto concuerda con los resultados de los estudios en que dicha información está disponible, pues las oportunidades de promoción están positivamente correlacionadas con la satisfacción laboral –véase, por ejemplo, Souza-Poza y Souza-Poza, 2000a y 2000b–.

Por último, hay que indicar que la evidencia sobre el impacto de la eventualidad de la relación contractual sobre la satisfacción es mixta. Clark y Oswald (1996) encuentran el efecto positivo esperado, mientras en Clark (1996) la relación no resulta estadísticamente significativa. Nosotros –modelo 1–, aunque el tener un contrato indefinido aumenta la satisfacción de los encuestados, tampoco hemos encontrado una relación estadísticamente significativa. Una posible explicación es que la satisfacción puede depender del tipo de contrato (temporal o indefinido), aunque la relación es esencialmente indirecta, operando a través del salario –véase Penard *et al.* (1999)–.

4. Conclusiones

El interés de nuestra profesión por cuestiones como la felicidad o la satisfacción laboral es relativamente reciente. En nuestro trabajo analizamos los determinantes de la satisfacción laboral de un grupo concreto de jóvenes graduados: los economistas que terminaron sus estudios en el curso 2001/2002 en la Universidad de Sevilla. Dada la inexistencia de investigaciones estadísticas oficiales que recopilen la información apropiada, nuestra investigación se ha sustentado en una base de datos elaborada dentro de nuestro propio equipo de investigación, a partir de un cuestionario piloto validado convenientemente. Aunque con las cautelas pertinentes, nuestro análisis empírico implementado a partir de dicha base de datos sugiere las siguientes conclusiones.

Los resultados confirman que en la evaluación que realizan los encuestados sobre su grado de satisfacción en el trabajo actual los individuos

como se observa en la tabla 2, un 3,2% de las mujeres de la muestra se sienten muy insatisfechas con sus trabajos actuales (porcentaje nulo para los hombres). Aquí podríamos

valoran recompensas tanto monetarias como no monetarias. Así, se constata que el salario es una de las fuentes principales de satisfacción laboral. Otra fuente importante, vinculada a la anterior, son las oportunidades de promoción en la organización y el ser mando intermedio.

Pero también son importantes las características intangibles del empleo, como el no poder realizarse en el trabajo, y el no poder conciliar empleo y familia, factores que reducen la satisfacción de los titulados con sus empleos. Por tanto, características individuales que han recibido poca atención en la literatura, como sus valores laborales, muestran una gran capacidad predictiva.

Por último, hemos encontrado dos evidencias a partir de nuestra muestra, que están en línea con la literatura especializada:

- 1) Cuando no se controla por las características objetivas del empleo, las mujeres están más satisfechas con sus empleos que los hombres. Esto vendría a confirmar que las mujeres tienen metas laborales diferentes respecto a los hombres –aunque recientemente en Souza-Poza y Souza-Poza (2003) y Kaiser (2005) se concluye que las expectativas laborales de las mujeres han aumentado en la última década-.
- 2) Por titulaciones, se encuentra que los niveles de educación más elevados se asocian con trabajadores menos satisfechos. Esto viene a conformar la asociación inversa entre la satisfacción laboral y el nivel de expectativas de los individuos.

Referencias bibliográficas

- AHN, N. (2005): "Satisfacción Vital de los Trabajadores Españoles: La Importancia de las Características Intangibles del Empleo", FEDEA, Documento de Trabajo 2005-17.
- BACHARACH, S.B., BAMBERGER, P. y CONLEY, S. (1991): "Work-home conflict among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress on Bournout and Satisfaction at Work", *Journal of Organizational Behavior*, 12, pp. 39-53.
- BELFIELD, C.R. y HARRIS, R.D.F. (2002): "How Well do Theories of Job Matching Explain Variations in Job Satisfaction across Education Levels?", *Evidence for UK Graduates*, *Applied Economics*, 34, pp. 535-548.
- BLANCHFLOWER, D.G., y OSWALD, A.J. (2000): "Well-Being Over Time In Britain and the USA", Working Paper 7487, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Mass.
- CLARK, A.E. (1996): "Job Satisfaction in Britain", *British Journal of Industrial Relations*, 34, pp. 189-217.
- CLARK, A.E. (1997): "Job Satisfaction and Gender: Why Are Women so Happy at Work?", *Labour Economics*, 4, pp. 341-372.
- CLARK A.E., y OSWALD A.J. (1996): "Satisfaction and Comparison Income", *Journal of Public Economics*, 61, pp. 359-381.
- CLARK, A.E., OSWALD, A.J., y WARR, P. (1996): "Is Job Satisfaction U-shaped in Age?", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, pp. 57-81.
- CLARK, A.E., GEORGELLIS, Y. y SANFEY, P. (1998): "Job Satisfaction, Wage Changes and Quits: Evidence from Germany", *Research in Labor Economics*, 17, pp. 95-121.
- FREEMAN, R.B. (1978): "Job Satisfaction as an Economic Variable", *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 68, pp. 135-141.
- GAMERO, C. (2004): "Satisfacción Laboral de los Asalariados en España. Especial Referencia a las Diferencias por género", *Cuadernos de Economía*, 27(4), pp. 109-145.
- GAMERO, C. (2005): *Análisis Microeconómico de la Satisfacción Laboral*, Consejo Económico y Social, Colección Estudios nº 171.
- GREENE, W.H. (1999): *Análisis econométrico*, Prentice Hall Iberia, Madrid.
- GROOT, W. y BRINK, M.V.D. (1998): "Job Satisfaction, Wages and Allocation of Men and Women", TSER/STT Working Papers, WP, pp. 10-98.

- GROOT, W. y BRINK, M.V.D. (1999a): "Job Satisfaction of Older Workers", *International Journal of Manpower*, 20, pp. 343-360.
- GROOT, W. y BRINK, M.V.D. (1999b): "Job Satisfaction and Preference Drift", *Economic Letters*, 63, pp. 363-367.
- JOHANSSON, P. y PALME, M. (1996): "Do Economic Incentives Affect Work Absence? Empirical Evidence Using Swedish Micro Data", *Journal of Public Economics*, 59, pp. 195-218.
- KAISER, L.C. (2005): "Gender Job Satisfaction Differences across Europe: An Indicator for Labor Market Modernization", DIW Working Paper n. 537, Berlin.
- KENYON, P. y DAWKINS, P. (1989): "A Time Series Analysis of Labour Absence in Australia", *Review of Economics and Statistics*, 71, pp. 232-239.
- LÉVY-GARBOUA, L., MONTMARQUETTE, C. y SIMONNET, V. (2001): "Job Satisfaction and Quits: Theory and Evidence from the German Socioeconomic Panel, CIRANO Working Papers, Scientific Series, 2001s-41.
- LYDON, R. y CHEVALIER, R. (2002): "Estimates of the Effect of Wages on Job Satisfaction", CEP-LSE Discussion Papers, 0531.
- MANGIONE, T.W. y QUINN, R.P. (1975): "Job Satisfaction, Counter-productive Behaviour and Drug Use at Work", *Journal of Applied Psychology*, 60, pp. 114-116.
- MILLWARD, N., FORTH, J., y BRYSON, A. (1999): *All Change at Work?*, Routledge, London.
- MORA, T. y FERRER-i-CARBONELL, A. (2006): "The Job Satisfaction Gender Gap among Young Recent University Graduates: Evidence from Catalonia", XXXI Simposio de Análisis Económico, Oviedo.
- PENARD, T., SOLLOGOUB, M. y ULRICH, V. (1999): "The Integration of Youths into the Labour Market and the Type of Employment Contract: An Approach Based on the Theory of Repeated Games", TSER/STT Working Papers, WP, pp. 30-99.
- RIPOLL, E., FALGUERA, M., y URRUTIA, J. (2006): "Factores determinantes de la satisfacción en el trabajo: Cinco años del barómetro laboral", *Índice*, enero, pp. 14-16.
- SLOANE, P.J. y WILLIAMS, H. (2000): "Job Satisfaction, Comparison Earnings and Gender", *Labour*, 14, pp. 473-501.

- SOUZA-POZA, A. y SOUZA-POZA, A.A. (2000a): "Taking another Look at the Gender/Job-Satisfaction Paradox", *Kyklos*, 53, pp. 135-152.
- SOUZA-POZA, A. y SOUZA-POZA, A.A. (2000b): "Well-Being at Work: A Cross-national Analysis of the Levels and Determinants of Job Satisfaction", *Journal of Socio-Economics*, 29, pp. 517-538.
- SOUZA-POZA, A. y SOUZA-POZA, A.A. (2003): "Gender Differences in Job Satisfaction in Great Britain, 1991-2000: Permanent or Transitory?", *Applied Economic Letters*, 10 (11), pp. 691-694.
- TEICHLER, U. (2003): "Aspectos Metodológicos de las Encuestas a Graduados Universitarios", en Vidal, J. (coord.): *Métodos de Análisis de la Inserción Laboral de los Universitarios*, Consejo de Coordinación Universitaria, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, pp. 15-29.
- VILA, L.E. y CARRASCO, S. (2002): "Nivel Educativo y Satisfacciones no Monetarias Derivadas del Trabajo y el Ocio en España", *Información Comercial Española*, 801, pp. 167-179.

Tabla 4. Modelo *logit* ordenado de satisfacción global en el empleo actual

Variable (X)	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3		Media X ‡	Desv. típ.
	Coefficiente	Estad. t	Coefficiente	Estad. t	Coefficiente	Estad. t		
Constante	-10,763 *	-1,872	1,119	1,409	-11,728 **	-2,815		
AGE (edad, en años)	-8,32E-02	-0,920			-0,113	-1,616	28,86	2,74
GENERO (= 1 hombre)	-0,646	-1,567			-0,649 *	-1,728	0,43	
CASADO (= 1 casado)	0,405	0,806					0,23	
CARRERA1 (= 1 Dipl. Empresariales)	Referencia				Referencia		0,50	
CARRERA2 (= 1 Lic. Economía)	-1,621 **	-2,986			-1,448 **	-2,868	0,25	
CARRERA3 (= 1 LADE)	-0,280	-0,482			-0,085	-0,158	0,16	
CARRERA4 (= 1 Marketing)	-0,326	-0,400			-0,160	-0,249	9,42E-02	
NOTAMED1 (nota media de la carrera: Apr. = 1; Not. = 2; Sobr. = 3)	9,09E-02	0,173					1,26	0,44
DIS_P28B (discrepancia en relación con la realización personal)	-0,838 **	-3,930			-0,939 **	-4,705	1,02	1,06
DIS_P28S (discrepancia en relación con las posibilidades de combinar empleo y familia)	-0,336 **	-2,139			-0,332 **	-2,330	1,22	1,38
INGR2_LN (salario logarítmico/trabajo actual)	2,334 **	3,269			2,599 **	4,549	7,08	0,38
ANTIGAC (años de antigüedad en puesto actual)	-0,232	-1,285	-3,91E-02	-0,262			2,17	2,31
ANTIGAC2 (antigüedad al cuadrado, en años)	1,16E-02	1,018	1,36E-03	0,140			9,99	33,93
CARGOAC1 (puesto de responsabilidad baja: administrativos, contables, cajeros, etc.)	0,211	0,315	0,398	0,686			0,45	
CARGOAC2 (comerciales)	Referencia		Referencia				0,12	
CARGOAC3 (puesto de responsabilidad media-alta: supervisores, mandos intermedios, técnicos, etc.)	0,615	0,968	1,157 **	1,970			0,43	
CONTRA2 (= 1 contrato fijo en el trabajo actual)	0,300	0,660					0,70	
EMPRE2 (= 1 trabajo actual en el sector privado)	-0,778	-1,096	-1,554 **	-2,500			0,90	
INDUS2_1 (= 1 si trabaja en el sector financiero –banca, seguros, etc.– en el puesto actual)	0,890	1,537	1,826 **	3,851			0,30	
INDUS2_2 (= 1 si trabaja en la rama de la construcción/industria en el puesto actual)	0,188	0,308	0,664	1,277			0,18	
INDUS2_3 (= 1 si trabaja en consultoría en puesto actual)	0,904	1,394	0,837	1,493			0,12	
INDUS2_4 (= 1 si trabaja en otras ramas de actividad en puesto actual)	Referencia		Referencia				0,40	
Mu(1)	3,373 **	8,742	2,635 **	9,339	3,202 **	8,967		
Log likelihood function	-107,706		-129,590		-111,299			
Chi squared	67,930 **		24,163 **		60,744 **			

Variable dependiente: SATIS_AC

** nivel de significación de 0,05; * nivel de significación de 0,10

 ‡ Para las variables *dummy* representa, multiplicado por 100, el porcentaje de casos en la categoría = 1